Ogletree Deakins | Avocats partenaires des employeurs

Conduire une enquête interne

20 mai 2026

IDS L'INSTITUT DU DROIT SOCIAL

Intervenants

Alexandre Abitbol
Avocat associé
Spécialiste en droit du travail

Tél. : +33 6 61 71 24 96
alexandre.abitbol@ogletree.com

Aurélie Lemettre
Avocate Of Counsel

Tél. : +33 6 02 04 51 07
aurelie.lemettre@ogletree.com

Ogletree Deakins | Avocats partenaires des employeurs

Sommaire

- **INTRODUCTION**

- **PARTIE 1. LE CADRE APPLICABLE**
  - 1.1. Rappel sur la procédure de signalement
  - 1.2. Le cadre législatif et conventionnel

- **PARTIE 2. LE LANCEMENT DE L'ALERTE**
  - 2.1. Quelles situations peuvent conduire à un signalement ?
  - 2.2. Qui peut procéder à un signalement ?
  - 2.3. Quelles sont les conditions pour bénéficier de la protection du lanceur d'alerte ?

- **PARTIE 3. LA PREPARATION DE L'ENQUETE**
  - 3.1. Le choix des enquêteurs et leur mission
  - 3.2. Faut-il associer les IRP à l'enquête ?
  - 3.3. Dans quel délai l'enquête doit-elle être réalisée ?
  - 3.4. Les mesures provisoires à prévoir, le cas échéant

- **PARTIE 4. L'EXECUTION DE L'ENQUETE**
  - 4.1. Le libre pouvoir d'investigation de l'employeur
  - 4.2. Les auditions : qui peut/doit être entendu et dans quel ordre ?
  - 4.3. Les invitations des personnes et l'organisation pratique
  - 4.4. Le déroulement des entretiens : comment les mener ?
  - 4.5. Analyse des entretiens et des éléments collectés

- **PARTIE 5. LA FINALISATION DE L'ENQUETE**
  - 5.1. Comment rédiger le rapport ?
  - 5.2. La communication interne du rapport
  - 5.3. La communication du rapport en justice (question de la confidentialité)

- **PARTIE 6. LES SUITES DE L'ENQUETE**
  - 6.1. Détermination des suites de l'enquête
  - 6.2. L'absence de faute
  - 6.3. En présence d'une faute

Ogletree Deakins | Avocats partenaires des employeurs

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

INTRODUCTION

Le Code du travail évoque parfois la notion d'enquête mais ne la définit pas.

Toute entreprise, en vue de traiter une alerte doit :

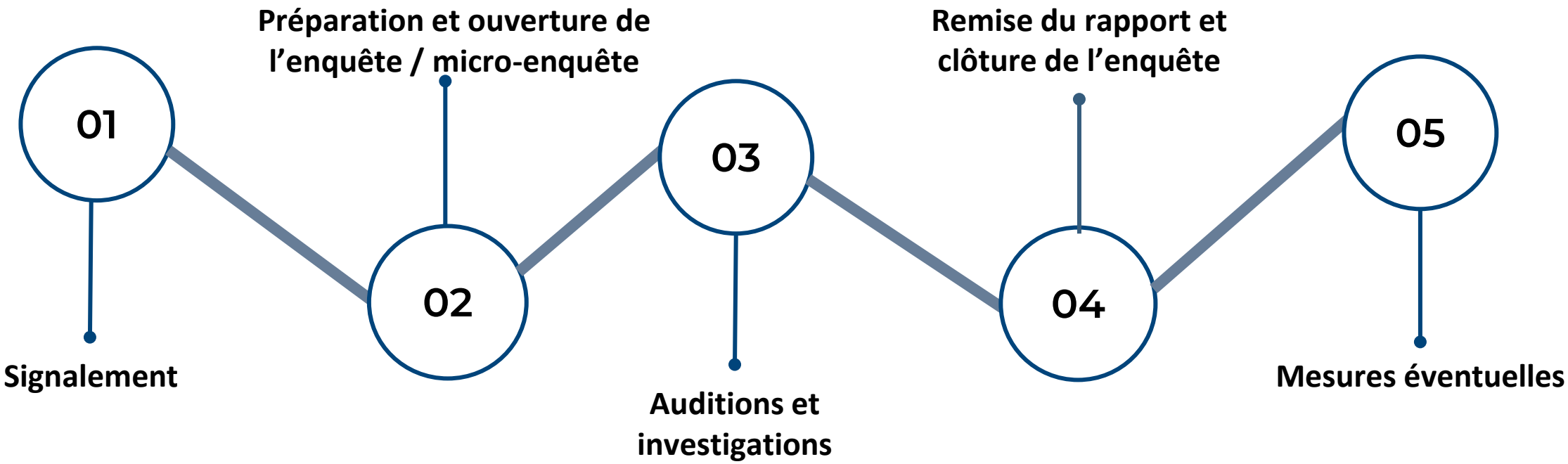
- **Adopter une méthodologie** *(confidentielle ou publique)* en accord avec les dispositions légales, conventionnelles.

- Respecter les **règles internes** et notamment la procédure de recueil et de traitement des signalements s'il en existe une ;

- **Former les personnes en charge de l'enquête** convenablement sur :
  - Les différents canaux *(physiques ou numériques);*
  - Les grands principes à respecter (*confidentialité, impartialité…);*
  - Les relations avec les différents acteurs : lanceur d'alerte, le CSE, etc.

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

Les différentes étapes



© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

Préambule

Proposition de loi n°2208 du 9 décembre 2025

Parmi les mesures proposées :

- Inscrire une définition de l'enquête interne au Code du travail dans un nouvel article L. 4121-6 : « *Une enquête interne désigne un processus formel mené au sein d'une organisation privée ou publique, visant à vérifier si les faits allégués ou les soupçons de violations aux lois ou aux règles internes de l'organisation sont avérés* »

- Encadrer le recours aux enquêtes internes dans le Code de procédure pénale lorsqu'elles interviennent dans un contexte où une procédure pénale est déjà ouverte et garantir la protection des droits fondamentaux

- Inscrire dans le Code pénal que les communications, analyses et actes réalisés par l'avocat dans le cadre d'une enquête interne bénéficient de la protection absolue attachée au secret professionnel et ne peuvent être communiqués aux autorités judiciaires qu'avec l'accord express de la personne morale ayant diligenté l'enquête

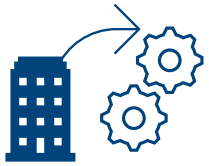
© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

PARTIE 1 – LE CADRE APPLICABLE

1.1. Rappel sur la procédure de signalement

1.1. Rappel sur la procédure de signalement

- **Obligation dans les entreprises > 50 salariés d'avoir une procédure de recueil et de traitement des signalements internes**
  - Garantie d'une stricte confidentialité pour l'auteur du signalement, les faits reportés et les personnes visées
  - Obligation d'actualiser le règlement intérieur et de consulter le CSE sur la procédure retenue par l'entreprise
  - Pas d'obligation d'associer le CSE au recueil ou traitement d'un signalement
  - Plus de hiérarchie entre l'alerte interne et l'alerte externe



- L'entreprise peut **externaliser tout ou partie de la procédure** (*recueil ; analyse de la recevabilité de la demande ; demande de complément d'information à l'auteur ; enquête ; etc.)*

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

Les règles sur le traitement d'un signalement vont impacter le déroulement d'une enquête

- L’intégralité des informations recueillies & des échanges se doivent de rester confidentiels.
- Garanties d’indépendance et d’impartialité des personnes en charge de la procédure
- Enquêteur doit avoir les moyens et l’autonomie nécessaire => formation(s) à envisager
- Obligation d'accuser réception sous 7 jours
- Obligation de revenir vers l'auteur du signalement sous 3 mois

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

1.2. Le cadre législatif et conventionnel

Coexistence des règles qui encadrent les enquêtes internes :

Loi Sapin II

La loi Sapin II du 9 décembre 2016 relative à la transparence, l'action contre la corruption et la modernisation de la vie économique modifié par la loi Waserman du 21 mars 2022

Code du travail

Art. L.1152-2, L.1153-2 et L.1132-3-3

Loi Potier

La loi Potier du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre

D'autres sources qui inspirent la gestion des enquêtes internes :

- Guide pratique et juridique du Ministère du travail de février 2026.
- Décision-cadre du défenseur des droits sur le recueil des signalements et l'enquête interne en cas de discrimination et de harcèlement sexuel dans l'emploi privé et public
- Proposition de loi n°2208 du 9 décembre 2025
- Guide "enquête interne" de l'AFJE
- Circulaire DGT du 12 novembre 2012
- Annexe XXIV « Vademecum de l'avocat chargé d'une enquête interne » du Barreau de Paris.

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

PARTIE 2 – LE LANCEMENT DE L'ALERTE

2.1. Quelles situations peuvent conduire à un signalement ?

2.1. Quelles situations peuvent conduire à un signalement ?

Que prévoit la loi ?

Règles issues de la loi Sapin II & Waserman : Un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ; Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement…

Code du travail : Une alerte individuelle peut également être réalisée en matière de harcèlement, de discrimination, de crime ou de délit.

Règles issues de la loi Potier : les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, ainsi que l'environnement

Toute situation s'apparentant à un signalement sur les conditions n**e peut et ne doit pas conduire automatiquement à la réalisation d'une enquête** : il convient d'écarter par exemple les revendications purement liées à une problématique RH individuel.

Un juste milieu doit être trouvé => micro-enquête consacrée par la pratique

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

Que dit la jurisprudence ?

Absence d'enquête interne = manquement à l'obligation de sécurité ?

- Pour la Cour de cassation, **manque à son obligation de sécurité**, l'employeur qui n'a pas diligenté une enquête et ce même si les juges ont retenu que les faits de harcèlement moral n'étaient pas établis (*Cass. soc., 27 novembre 2019, 18-10.551*)

- **Manque à son obligation de sécurité**, l'employeur, informé par une salariée de ce qu'elle considérait être victime de harcèlement moral de la part d'une autre salariée, n'a mené aucune enquête interne destinée à clarifier les faits (*CA de Montpellier – ch. sociale 02, 23 juin 2021, n° 18/00774*)

- Lorsque « aucune enquête interne n'a été effectuée », « l'employeur ne justifie pas avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail (*CA de Colmar – ch. sociale sect. A 18 mars 2021 / n° 21/362*)

- *« dans son appréciation souveraine des éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui a fait ressortir que **l'employeur avait pris les mesures suffisantes de nature à préserver la santé et la sécurité de la salariée, a pu en déduire, nonobstant l'absence d'enquête interne, que celui-ci n'avait pas manqué à son obligation de sécurité**. » (Cass. soc., 12 juin 2024, n°23-13.975)* => en l'espèce, l'employeur justifiait avoir apporté des réponses écrites à la salariée lorsqu'elle s'était plainte auprès de sa hiérarchie, peu important l'absence d'enquête interne menée par l'employeur.

*Dans une affaire récente, la Cour de cassation a cassé l'arrêt de la cour d'appel dans les termes suivants : « En statuant ainsi, par des motifs impropres à écarter la valeur probante des auditions et attestations produites, **alors qu'aucune disposition du code du travail n'impose à l'employeur de mener une enquête interne en cas de signalement de harcèlement sexuel et qu'il lui appartenait en conséquence d'apprécier la valeur et la portée des pièces produites**, la cour d'appel a violé le principe et les textes susvisés. » (Cass. soc., 14 janvier 2026, n° 24-19.544) => en l'espèce, la société apportait des attestations de salariés, la plainte pénale de la salariée et le compte-rendu du psychologue faisant état de troubles post-traumatiques.*

L'appréciation est réalisée au cas par cas, il faut rester donc rester prudent.

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

2.2. Qui peut procéder à un signalement ?

2.2. Qui peut procéder à un signalement ?

L'alerte doit être réalisée par **une personne physique** et a vocation à **signaler ou divulguer sans contrepartie financière directe et de bonne foi des informations**

La loi Waserman du 21 mars 2022 élargit la liste des personnes pouvant faire un signalement interne :

Outre les <u>membres du personnel et aux collaborateurs extérieurs et occasionnels</u> :

- Des **personnes dont la relation de travail s'est terminée ou des personnes qui se sont portées candidates** ;
- Des **actionnaires**, **associés**, ou **titulaires de droits de vote** au sein de l'AG ;
- Des **membres de l'organe d'administration**, de direction ou de surveillance ;
- Des **cocontractants** de l'entité concernée, **sous-traitants, etc.**

Le lanceur d'alerte se doit tout de même d'avoir **eu personnellement connaissance de ces informations**, sauf lorsqu'elles lui sont parvenues dans le cadre de son activité professionnelle.

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

2.3. Quelles sont les conditions pour bénéficier de la protection du lanceur d'alerte ?

2.3. Quelles sont les conditions pour bénéficier de la protection du lanceur d'alerte ?

- **Il y a 4 conditions cumulatives**
  - Être une **personne physique** qui **signale** ou **divulgue...**
  - **…** sans **contrepartie financière directe,**
  - … de **bonne foi,**
  - … des **informations** portant sur un **crime**, un **délit**, une **menace** ou un **préjudice pour l'intérêt général**, une **violation ou** tentative de violation **d'un engagement international** régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un **acte unilatéral d'une organisation internationale** pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de **la loi ou du règlement.**

- **Les assouplissements apportés par la Loi Waserman *(en 2022)***
  - Exigence de l'alerte faite de manière désintéressée **remplacée** par l'alerte faite sans contrepartie financière directe ;
  - Suppression des conditions de (i) gravité et (ii) violation manifeste requises pour les menaces ou préjudices pour l'intérêt général, ainsi que pour les violations d'engagements internationaux, de la loi ou du règlement ;
  - **Ajout** des tentatives de dissimulation d'une violation ;
  - Abandon partiel de l'obligation d'avoir une connaissance personnelle des faits :
    - Disparition si les informations sont obtenues dans le contexte de l'activité professionnelle
    - Obligation si les informations sont obtenues en dehors de l'activité professionnelle

- **L'extension de la protection à l'entourage du lanceur d'alerte**
  - Les **facilitateurs**, qui aident le lanceur d'alerte à la divulgation des faits répréhensibles (souvent des associations et des organisations syndicales) ;
  - Les **collègues** et les **proches** du lanceur d'alerte, qui peuvent faire l'objet de représailles dans le cadre de leurs activités professionnelles ;
  - Les **entités juridiques** contrôlées par le lanceur d'alerte (p*our lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans le cadre professionnel).*

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

2.3. Quelles sont les conditions pour bénéficier de la protection du lanceur d'alerte ?

Cadre légal

- Est encouru par l'auteur d'une décision *(énoncée à l'article L.1121-2 du Code du travail)* ou d'une restriction envers le lanceur d'alerte ou affilié

Sanctions civiles

- Nullité de toute décision/mesure prise
- Dommages-intérêts en raison du préjudice subi
- Abondement du CPF pouvant aller jusqu'à 8.000 €
- Provision pour frais de l'instance et du coût prévisible de la procédure, ou pour couvrir la dégradation de la situation financière suite au signalement
- Une amende civile allant jusqu'à 60.000€

Sanctions pénales

- Sanctions pénales liées aux faits commis dénoncés
- Un an d'emprisonnement et 15.000€ d'amende pour entrave à la transmission d'un signalement pour les personnes physiques
- Affichage et diffusion de la décision prononcée par le juge pénal

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

PARTIE 3 – LA PREPARATION DE L'ENQUETE

3.1. Le choix des enquêteurs et leur mission

- Libre choix (i) de l'enquêteur*(s)* et (ii) de la nature de sa mission par l'entreprise **ou** choix figé par une réglementation interne préfixée?
  - **Mission minimale** => vérifier la matérialité des faits
  - **Mission intermédiaire #1** => … leur caractère répréhensible mais sans leur donner une qualification juridique
  - **Mission intermédiaire # 2** => ... leur caractère répréhensible, et leur donner une qualification juridique
  - **Mission maximale** => … et suggérer une recommandation à l'employeur

- L'enquête doit respecter la présomption d'innocence et suppose **l'absence conflits d'intérêts**, réels ou apparents, entre l'équipe d'enquête et les parties concernées par celle-ci *(auteur alerte, personne mise en cause, etc.)*

- Veiller à l'absence de liens personnels ou professionnels *(actuels ou passés)* susceptibles de gérer un **manque de neutralité *(ou une telle perception)*** dès l'ouverture de l'enquête

- Une **équipe externe** est privilégiée dans le cas où l'entreprise ne dispose pas en interne:
  - de la capacité à mener une enquête de manière objective, impartiale et indépendante,

  ou
  - ne détient pas de la compétence nécessaire au regard du degré de complexité

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

Enquêteurs internes *(= entreprise)*

OU

Prestataires externes
(groupe, avocats, autres,)

- Il est indispensable, pour des raisons d'**impartialité** et d'efficacité, que l'enquête soit menée :
  - **par un ou plusieurs collaborateurs de l'entreprise disposant des moyens et de l'autonomie nécessaire**
  - et/ou qu'à défaut **un tiers à l'entreprise puisse s'en charger.**

- **Des principes semblables à ceux applicables à une délégation de pouvoir peuvent être retenus :**
  - le délégataire doit avoir la compétence, l'autorité, et les moyens nécessaires pour exercer effectivement les pouvoirs qui lui sont délégués

- Choix de salariés **ayant déjà** *(de par leurs missions)* **accès à des données sensibles**

→ Référent déontologie ; délégué à la protection des données ; responsable conformité ; responsable ressources humaines…

- Selon le profil des enquêteurs, il peut être utile de **faire suivre des formations qualifiantes** aux salariés concernés, afin de légitimer le processus d'entreprise.

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

Que dit la jurisprudence ?

- **Cour d'appel de Pau – ch. Sociale, 15 avril 2021 n° 18/03803 :**

  « *si aucun formalisme n'est prévu s'agissant du déroulement de l'enquête et si l'employeur a toute liberté dans la composition de la commission d'enquête sauf dispositions conventionnelles contraires, il demeure que* ***l'enquête menée se doit d'être impartiale****.* »

- **Cour d'appel de Bordeaux, 5 mars 2025, n°22/03240:**

  Dans une affaire récente, la Cour d'appel de Bordeaux a rappelé que l'employeur a l'obligation « *de faire diligenter l'enquête par des* ***enquêteurs neutres et impartiaux*** ». En l'espèce, le caractère partial de l'enquête avait été préservé « *dans la mesure où celle - ci n'a pas été conduite par Mme [Z], sa supérieure hiérarchique mais également sœur de Mme [R], dont les déclarations ont été à l'origine de la procédure de licenciement mais par Mme [B], directrice commerciale* »

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

La situation de l'avocat enquêteur

Avantages

1. Application du secret professionnel au rapport d'enquête au seul bénéfice du client *(=entreprise)*

2. Les échanges avec les personnes auditionnées dans l'enquête ne sont pas couverts par le secret professionnel => tout ce que vous direz pourra être retenu contre vous...

3. Plus légitime pour réaliser une mission intermédiaire *(i.e. donner une qualification juridique aux faits dont la matérialité est établie)*.

4. Le recours à un tiers externe renforce la confiance dans le processus => obligation déontologique de refuser une mission où l'avocat ne serait pas indépendant dans la gouvernance de l'enquête

Inconvénients

- L'avocat enquêteur ne pourra pas plaider le dossier contre une personne entendue dans l'enquête

- La personne mise en cause peut exiger d' être assistée par un avocat pendant son audition par l'avocat-enquêteur

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

3.2. Faut-il associer les IRP à l'enquête ?

3.2. Faut-il associer les IRP à l'enquête ?

OUI

→ Si l'alerte est déclenchée par les élus en raison d'une atteinte aux droits des personnes *(art. L.2312-59 Code du travail)* **ou** en cas de danger grave et imminent *(art. L.2312-60 et L.4132-2 CT)*

→ Les juges recherchent si l'employeur a « *déclenché en urgence une procédure d'enquête interne de vérification des faits allégués sous l'égide du CHSCT* (à l'époque) *pour entendre les parties impliquées dans cette situation et procéder à l'audition des salariés de l'entreprise* » *(CA Versailles, 6 juin 2013, n°12/03716)*

En pratique, il s'agit le plus souvent d'une enquête conjointe menée par le CSE et l'employeur

Conséquence en cas de carence de l'employeur : sauf opposition du salarié concerné, le membre du CSE peut saisir le Conseil de prud'hommes afin que le juge ordonne toutes les mesures propres à faire cesser cette atteinte.

NON

→ Tous les autres cas

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

3.3. Dans quel délai l'enquête doit-elle être réalisée ?

L'employeur ne doit pas tarder à diligenter une enquête

L'enquête doit être clôturée dans un délai raisonnable, généralement appréciée autour de quelques jours à quelques mois selon la nature

- L'enquête interne doit être diligentée « *en urgence* » *(CA Versailles, 6 juin 2013, n°12/03716)*
- « *informé de faits, vous êtes dans l'obligation d'agir le plus rapidement possible* » selon le Guide pratique et juridique du Ministère du travail du mois de février 2026.
- A titre d'illustration, le délai de 2 ans pour mener une enquête a été jugé excessif (*CA Paris, 21 janvier 2021, n° 18/11438*).

<u>Nos préconisations</u> :

1) Ne pas tarder à réaliser une enquête et/ou à prendre des mesures conservatoires lorsque faits rapportés sont susceptibles de caractériser une situation grave (harcèlement ou autre).

2) S'il n'y a aucune obligation légale/jurisprudentielle de clôturer l'enquête dans un délai particulier, n'oubliez pas le *"point d'étape à 3 mois maximum"* requis par la procédure de signalement

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

3.4. Les mesures provisoires à prévoir, le cas échéant

Durant l'enquête, l'employeur peut prendre des mesures destinées à garantir les intérêts de l'entreprise et/ou protéger les salariés.

Pour ce faire, la mesure :

- **Peut être unilatérale ;**
- **Doit être nécessaire à l'enquête ;**
- **Doit être calée sur l'avancée de l'enquête** *(attention à la mise à pied à durée déterminée = sanction)*.
  - 8 semaines pour une enquête de l'inspection générale de l'entreprise
    (***Cass. soc., 20 mai 2015, n° 14-11.767***)
  - 7 semaines sans maintien de salaire pour une enquête pénale
    (***Cass. soc., 6 octobre 2016, n° 15-15.465 / Cass. soc., 4 décembre 2012, n° 11-27.508***)
  - 17 mois sans maintien de salaire pour une enquête pénale suivie d'un procès
    (***Cass. soc., 20 décembre 2006, n° 04-46.051***)

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

Plusieurs mesures peuvent être mises en œuvre

- **La réduction de la délégation de pouvoirs** en vue de sauvegarder les intérêts de l'entreprise
  (*Cass. soc., 27 janvier 2009, n°07-43.809)*
- **La mutation sur un autre poste à titre conservatoire** dans l'attente de l'issue d'une action pénale
  (*Cass. soc., 20 décembre 2006, n°04-46.051)*
- **La mise à pied conservatoire** permettant à l'employeur de mener une enquête sur les faits reprochés
  (*Cass. soc., 14 septembre 2016, n°14-22.225)*
- **Le changement d'affectation provisoire** pour assurer la sécurité *(des usagers, du collègue et des tiers) dans l'attente de l'engagement d'une procédure disciplinaire*
  (*Cass. soc., 8 octobre 2014, n°13-13.673)*
- **Autres types de mesures :** mise en télétravail pour éviter les interactions directes => la personne mise en cause en priorité, sinon la personne auteure du signalement afin de la protéger

Prudence : les mesures envisagées ne doivent pas être assimilées à des sanctions préalables à l'engagement d'une procédure disciplinaire.

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

Rappel des règles pour les salariés protégés concernés par une mise à pied conservatoire en vue d'un licenciement

A été jugé :

- Que la mise à pied n'était pas une entrave mais ne suspendait pas le mandat (*Cass. crim., 8 avril 2014, n°12-85.800*);

- Qu'est constitué un délit d'entrave potentiel si est observé un défaut de convocation aux réunions IRP ou une interdiction de circuler librement dans l'entreprise (*Cass. crim., 30 octobre 2006, n°05-86.380*).

Plus généralement**, l'employeur peut prendre**, préalablement à la procédure de licenciement, **des mesures provisoires adaptées destinées à garantir les intérêts de l'entreprise pourvu qu'il n'en résulte pas, sans accord du salarié, une modification durable du contrat de travail.**
(*Cass. soc., 8 mars 2017, n°15-23.503*)

Procédure spécifique aux DS vs autres IRP:
Dans une procédure de licenciement, la mise à pied à titre conservatoire est notifiée à l'inspection du travail dans les 48h:

- Pour les DS: 8 jours pour effectuer la demande d'autorisation de licenciement
- Pour les membres du CSE: délai restreint à 10 jours pour consulter le CSE sur le projet de licenciement puis 48 heures suivant la délibération du CSE pour demander l'autorisation de licenciement

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

PARTIE 4 – L'EXECUTION DE L'ENQUETE

4.1. Le libre pouvoir d'investigation de l'employeur

Absence de formalisme...

L'enquête n'est soumise à aucun formalisme et ne peut être écartée des débats comme déloyale au prétexte de prétendu dysfonctionnement dans son déroulement *(rapport imprécis sur la durée des entretiens ; audition commune des témoins à charge ; etc.)*

Cass. soc., 29 juin 2022, n°21-11.437

… tant que l'enquête reste fiable sur le fond

Le rapport d'enquête n'est pas fiable s'il se base uniquement sur des PV non signés

Cass. soc., 12 mars 2025, n°23-18.111

L'enquête ne peut pas se dérouler dans une "*atmosphère de tribunal*"

CA Versailles, 14 avril 2022, n°21/02309

Le rapport d'enquête établi par l'employeur et le CHSCT n'est pas fiable si une partie *(5 sur 14*) des PV ne sont pas communiqués au juge prud'homal et que parmi les PV produits, certains sont incorrectement cités.

Cass.Soc. 18 juin 2025, n°23-19.022

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

4.2. Les auditions : qui peut/doit être entendu et dans quel ordre ?

4.2. Les auditions : qui peut/doit être entendu et dans quel ordre ?

Que dit la jurisprudence ? Rien sur l'ordre des auditions

L'enquête interne tant qu'elle respecte les grands principes inhérents aux enquêtes (confidentialité, impartialité…) **peut entraîner l'audition de toute personne** tant que la mesure est mesurée et proportionnée au but recherché.

Le salarié mis en cause n'est pas garanti à avoir accès au dossier, à être confronté à ses collègues ou même à être entendu

Cass. soc., 29 juin 2022, n°20-22,220 ;
CA Bordeaux 5 mars 2025, n°22/03240

L'ensemble des collaborateurs potentiellement victimes n'ont pas nécessairement à être entendus

Cass. soc., 8 janvier 2020, n°18-20,151

Pas d'exigence de respect du contradictoire. Il n'y pas lieu d'annuler l'avertissement notifié à une salariée dénoncée par ses collègues pour son comportement agressif au seul motif que l'enquête interne menée par l'employeur aux fins de vérifier ses fautes n'a pas été menée de manière à entendre l'intéressée sur tous les faits susceptibles de lui être reprochés.

Cass. soc., 19 avril 2023 n° 21-19.678

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

4.2. Les auditions : qui peut/doit être entendu et dans quel ordre ?

1. Rencontre avec le lanceur d'alerte, et dans le cas où ce dernier ne serait pas la victime, la victime
2. Rencontre avec les témoins éventuels
3. Rencontre avec la ou les personnes mises en cause + ses témoins éventuels
4. Débat sur l'opportunité d'avoir une nouvelle audition du lanceur d'alerte / de la victime

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

4.3. Les invitations des personnes et l'organisation pratique

4.3. Les invitations des personnes et organisation pratique

- Privilégier les entretiens en personne, sauf circonstances exceptionnelles
- Organisation des entretiens dans un lieu neutre, éloigné du poste de travail habituel de la personne entendue, à l'abri des regards ou écoutes , de façon à garantir l'anonymat des parties et la confidentialité des échanges
- Les personnes interrogées doivent pouvoir s'exprimer dans leur langue maternelle ou la langue de leur choix. Dans le cas contraire, prévoir un traducteur
- La durée de l'entretien est adaptable de façon à couvrir l'ensemble des sujets prévus et permettre à la personne entendue de prendre, si elle le souhaite, des pauses

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

4.4. Le déroulement des entretiens : comment les mener ?

Formalisme

- Avant le début de chaque entretien, l'équipe d'enquête s'assure de récupérer un exemplaire signé de l'engagement de confidentialité + droit au silence + déclarations sont utilisables + droit anonymat < contentieux
- Un prestataire soumis à la confidentialité ou un membre de l'équipe d'enquête doit consigner les propos tenus durant les entretiens dans un procès-verbal. Ce procès-verbal est relu à la fin de l'entretien et impérativement **signé par la personne entendue**.
- L'équipe d'enquête s'assure que la personne entendue a suffisamment de temps pour relire le compte rendu afin celle-ci puisse vérifier l'exactitude et signer *(directement à l'issue de l'entretien => éviter les emails)*.
- Si la personne ne souhaite pas répondre ou ne s'estime pas en mesure de répondre à une question, il convient de le formaliser dans le rapport car cela peut constituer un possible indicateur de manque de coopération ou de loyauté de la personne entendue.
- Selon le Guide, les personnes entendues ne doivent pas être accompagnées afin de garantir le caractère confidentiel.

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

Déroulement de l'entretien

- **"L'équipe d'enquête"** doit se présenter, expliquer clairement les étapes du processus et **offrir de répondre aux questions préalables.** Elle doit établir un climat respectueux et courtois.
- Le **fil de l'entretien est mené par l'un des membres de l'équipe d'enquête**. L'autre membre peut poser des questions complémentaires, notamment pour demander des précisions sur des réponses apportées. Il est chargé de prendre des notes.
- L'entretien doit permettre à chaque partie de donner sa version des faits. Il convient d'obtenir des **informations factuelles et précises** *(dates, lieux, personnes impliquées, éléments matériels, etc.)* et indiquer dans le PV quand le témoin a plutôt un ressenti qu'un constat
- Les personnes entendues peuvent fournir pendant l'entretien, ou postérieurement, **tous les éléments qu'elles jugent nécessaires pour étayer leur propos** *(délai raisonnable à fixer)***.**
- Il est préconisé de préparer un **canevas structuré de questions en entonnoir** tout en restant libre d'aller au-delà des interrogations prévues initialement pour poser toutes les questions pertinentes à la démonstration de la vérité.
- L'équipe d'enquête doit faire preuve d'écoute active et éviter d'interrompre les personnes entendues, sauf si elles ne répondent pas aux questions posées ou de façon hors sujet. Il convient d'être vigilant sur l'attitude non verbale des enquêteurs.

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

Clôture de l'entretien

- Remercier la personne interrogée pour son temps et sa coopération ;
- **Ouvrir la communication** en encourageant la personne interrogée à **contacter l'équipe d'enquête** si elle se souvient d'autres éléments pertinents ou si elle fait l'objet de pressions par exemple ;
- **Rappeler le principe de non-représailles** *(à l'encontre du lanceur d'alerte, du facilitateur, des témoins ou toute autre personne partie prenante à l'enquête),* **l'obligation de confidentialité, etc.**
- **Vérifier le PV :** signature, réponse aux questions sur l'anonymat, information sur l'usage potentiel du PV, etc.

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

4.5. Analyse des entretiens et des éléments collectés

D'une manière générale, le **principe de proportionnalité** implique que les mesures prises, **les investigations menées et les moyens utilisés soient appropriés, nécessaires et non excessifs** au regard des faits signalés.

Principes applicables

- **Le CSE est consulté sur la procédure de signalement mais il n'est pas toujours informé avant le lancement d'une enquête.**
- **Le CSE est consulté préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés** (article L.2312-38 du CT).
- **« *Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance* »** (article L.1222-4 du CT).
- **Toutefois une enquête sur des faits de harcèlement moral, menée à l'insu du salarié mis en cause n'est pas soumise aux dispositions de l'article** L. 1222-4 **précité et n'est donc pas un mode de preuve déloyal** *(Cass. soc., 17 mars 2021 n° 18-25597*)

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

Principes applicables

- **Courriers des salariés concernés :** les correspondances adressées ou reçues par le salarié sur le lieu de travail sont présumées avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir en dehors de la présence du salarié, sauf si elles sont identifiées comme étant personnelles.

- **Utilisation abusive d'internet :** les connexions établies par un salarié sur des sites internet pendant son temps de travail grâce à l'outil informatique mis à sa disposition sont présumées avoir un caractère professionnel, l'employeur peut effectuer des recherches hors la présence du salarié.

- **Contrôle des fichiers informatiques :**
  - ***Cass. soc., 18 octobre 2006, n° 04-48025 :*** dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition sont **présumés avoir un caractère professionnel** de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors présence du salarié;
  - Sauf si **identifié comme personnel** *("personnel" ; "privé")* : possible de les ouvrir en présence du salarié ou celui-ci dûment appelé, ou en cas de risque ou évènement particulier (sans l'appeler).

- **Réseaux sociaux :** « *[…] le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie privée à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.* » En l'espèce, la CA avait fait ressortir que cette production d'éléments portant atteinte à la vie privée de la salariée était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires ***(Cass. soc., 30 septembre 2020 n°19-12.058).***

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

4.5. La collecte des preuves matérielles

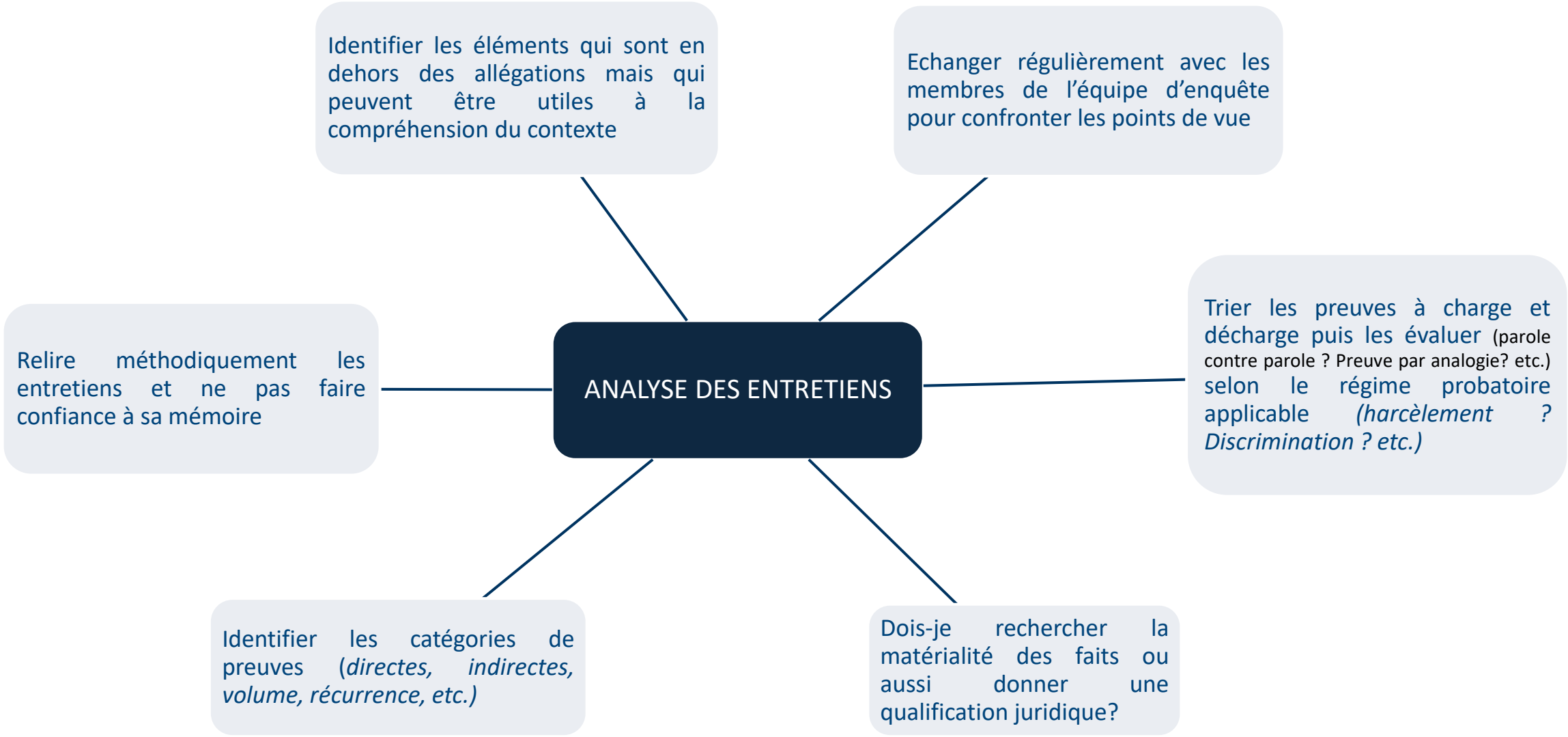
Cass. soc., 21 mai 2025, n° 22-19.925 : les droits fondamentaux des salariés ne font pas obstacle à l'utilisation de preuves issues de la vidéoprotection, à condition que celles-ci respectent la règlementation sur les données personnelles (RGPD).

Faits : un salarié d'une entreprise de sécurité, affecté dans un aéroport au contrôle des bagages lors du filtrage aux rayons X, a été licencié pour faute grave pour avoir omis de contrôler le bagage d'un passager, préférant discuter football avec ce dernier.
Le traitement de données personnelles issues du dispositif de vidéosurveillance pouvait être utilisé pour établir le manquement aux règles de sécurité de l'aéroport.

Cass. com., 17 septembre 2025 n°24-14.689 : Une cour d'appel ne peut pas rejeter des éléments de preuve obtenus déloyalement, par un détective privé grâce à la déclaration d'une fausse qualité, sans procéder à un contrôle de proportionnalité entre le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence.

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

4.. Analyse des entretiens et des éléments collectés


ANALYSE DES ENTRETIENS
Identifier les éléments qui sont en dehors des allégations mais qui peuvent être utiles à la compréhension du contexte
Echanger régulièrement avec les membres de l'équipe d'enquête pour confronter les points de vue
Relire méthodiquement les entretiens et ne pas faire confiance à sa mémoire
Trier les preuves à charge et décharge puis les évaluer (parole contre parole ? Preuve par analogie? etc.) selon le régime probatoire applicable *(harcèlement ? Discrimination ? etc.)*
Identifier les catégories de preuves (*directes, indirectes, volume, récurrence, etc.)*
Dois-je rechercher la matérialité des faits ou aussi donner une qualification juridique?

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

PARTIE 5 – LA FINALISATION DE L'ENQUETE

5.1 Comment rédiger le rapport ?

Se souvenir de la mission initiale : juste les faits ? La qualification juridique ? Les recommandations pour l'employeur ?

Nécessité de respecter une méthodologie dans les enquêtes internes?

L'absence d'éléments sur les conditions des auditions ou en présence de divergences entre les déclarations des salariés et les comptes rendus **peuvent** compromettre la force probante du rapport d'enquête.

CA Nancy, Chambre sociale 2e section, 14 septembre 2023, n° 22/01464

Le rapport d'enquête doit contenir l'ensemble des éléments permettant de traiter les allégations.

Inopposabilité d'un rapport d'enquête basé uniquement sur des témoignages anonymes

Cass. soc., 4 juillet 2018, n° 17-18.241

Opposabilité d'un rapport d'enquête basé sur des témoignages anonymisés et constatés par huissier

Cass. soc., 19 mars 2025, n°23-19.154

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

Valeur probatoire du rapport d'enquête ?

En cas de licenciement motivé par des faits de harcèlement sexuel et/ou moral, **le rapport de l'enquête interne à laquelle recourt l'employeur peut être produit par ce dernier pour justifier la faute imputée au salarié licencié**. Sous réserve que l'employeur n'ait pas mené d'investigations illicites, il appartient aux juges du fond d'apprécier la valeur probante de cette enquête interne, au regard le cas échéant des autres éléments de preuve produits par les parties (*Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11.437)***.**

Le juge prud'homal n'est **pas** lié par le rapport d'enquête, surtout s'il présente des incohérences *(Cass.soc 18 juin 2025, n°23-19.022)*

Possibilité de licencier un salarié pour harcèlement sexuel sans enquête préalable *« aucune disposition du Code du travail n'impose à l'employeur de mener une enquête interne en cas de signalement de harcèlement sexuel » (Cass.soc 14 janvier 2026, n°24-19.544)*

La rédaction du rapport d'enquête doit s'accompagner des pièces justificatives suivantes :

- Comptes rendus écrits des auditions (victime et accusé),
- Documents complémentaires transmis par les personnes auditionnées,
- Préconisations de la médecine du travail etc.

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

5.2. La communication interne du rapport

Que disent la loi et la jurisprudence ?

- **Communication du rapport d'enquête aux salariés**

Sauf disposition contraire propre à l'entreprise, il n'est **pas obligatoire de communiquer** le rapport d'enquête interne aux salariés.

✓ La Cour de cassation affirme que le respect des droits de la défense et du principe de la contradiction n'impose pas que, dans le cadre d'une enquête interne destinée à vérifier la véracité des agissements dénoncés par d'autres salariés, **le salarié ait accès au dossier et aux pièces recueillies ou qu'il soit confronté aux collègues qui le mettent en cause ni qu'il soit entendu, dès lors que la décision que l'employeur peut être amenée à prendre ultérieurement ou les éléments dont il dispose pour la fonder peuvent, le cas échéant, être ultérieurement discutés devant les juridictions de jugement.** *Cass. soc., 29 juin 2022, n°20-22.220*

✓ La Cour de cassation a très récemment réaffirmé ce principe au sujet d'un salarié mis en cause qui avait demandé à avoir accès au dossier et à être confronté aux collègues qui le mettaient en cause « *dès lors que la décision que l'employeur peut être amené à prendre ultérieurement ou les éléments dont il dispose pour la fonder peuvent, le cas échéant, être ultérieurement discutés devant les juridictions de jugement.* » *Cass. soc., 14 janvier 2026, n°24-13.234*

Nos préconisations : ne pas communiquer de rapport ni de synthèse écrite car aucune obligation légale/jurisprudentielle en ce sens, mais réaliser une restitution orale des conclusions au lanceur d'alerte, voir à la personne mise en cause.

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

Jurisprudence Conseil d'Etat

- Dans un arrêt du 1er décembre 2025 (n° 498023), le Conseil d'Etat a jugé que la circonstance que des données personnelles relatives à un salarié soient utilisées dans le cadre d'une enquête interne imposée à l'employeur par son obligation de sécurité ne fait pas obstacle, par principe, à l'exercice par ce salarié de son droit d'accès.

Concrètement, cela signifie que :

- L'employeur ne peut refuser ce droit que dans des hypothèses limitées (article 12 et 15 du RGPD) :
  - caractère manifestement infondé ou excessif de la demande ;
  - ou nécessité de protéger les droits et libertés d'autrui

- À défaut de pouvoir invoquer ces exceptions, l'employeur doit donner suite à la demande, en occultant si nécessaire les informations susceptibles de porter atteinte aux droits d'autres salariés.

- Concernant le droit d'opposition des salariés, l'employeur doit examiner la demande des salariés et motiver son refus éventuel par (art. 21 RGPD) :
  - des motifs légitimes et impérieux à traiter les données
  - ou le fait que ces données soient nécessaires pour la constatation, l'exercice ou la défense de droits en justice.

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

5.3. La communication du rapport en justice

L'employeur a-t-il l'obligation de communiquer en justice le rapport d'enquête et les PV des auditions ?

Mise en balance avec le droit à la preuve

- Article 145 Code de Procédure Civile : **référé probatoire**
- Article R.1454-14 du Code du travail : **communication ordonnée par ordonnance du bureau de conciliation et d'orientation (BCO)**
- **Ordonnance de communication du juge pénal :** Les éléments récoltés dans le cadre d'une enquête interne constituent des éléments de preuve recevables : ils peuvent notamment être versés au dossier pénal en cas d'ouverture d'une information judiciaire après **ou** pendant la conduite d'une enquête interne **ou** encore en cas de renvoi devant une juridiction de jugement après l'enquête interne.

Solution :
Faire constater le contenu d'un rapport d'enquête / les PV des auditions par un Commissaire de Justice *Cass soc 19 mars 2025, n° 23-19.154*).

Illustrations jurisprudentielles

- En l'espèce, un salarié licencié suite à une enquête interne confiée au service Ethics and Compliance a demandé l'accès au dossier d'enquête, et a saisi pour ce faire la formation de référé du CPH de Toulouse pour obtenir ce dossier, invoquant notamment l'article 15 du RGPD. Après avoir retenu que lettre de licenciement mentionnait clairement les griefs reprochés au salarié, la Cour d'appel a retenu que la demande de communication n'apparaît pas proportionnée à l'atteinte qui serait apportée à la confidentialité de certains témoignages consignés dans le rapport qui comporte des éléments allant au-delà des données personnelles concernant le salarié (*CA Toulouse, 4e chambre section 1, 19 janvier 2024, n° 23/02401).*
- En l'espèce, l'employeur avait été condamné par une ordonnance du Tribunal judiciaire de Bobigny, rendue sur le fondement de l'article 145 du CPC, à communiquer sous astreinte au salarié divers documents, dont la copie du/des rapports d'enquête interne anonymisés tels que communiqués par le cabinet d'avocats ayant mené l'enquête et aux membres du conseil d'administration ayant décidé de son exclusion. En réponse, l'employeur a intenté une action en référé pour demander l'arrêt de l'exécution provisoire de cette ordonnance. La Cour d'appel de Paris a rejeté cette demande, estimant que le principe du contradictoire et des droits de la défense exigeait que le salarié ait accès au rapport sur lequel le conseil d'administration s'était fondé pour prendre sa décision (*CA Paris, Pôle 1 chambre 5, 18 janvier 2024, n° 23/15208*).

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

PARTIE 6 – LES SUITES DE L'ENQUETE

6.1. Détermination des suites de l'enquête

Durée limitée de conservation des données en fonction des décisions envisagées :

- **Si l'alerte est hors champ** :
  → données détruites ou archivées jusqu'à la **prise de la décision définitive sur les suites à réserver à celle-ci**. Cette décision doit intervenir dans **un délai raisonnable** à compter de la réception du signalement.

- **Si l'alerte ne donne pas lieu à une procédure disciplinaire / judiciaire** :
  → données détruites ou archivées sans délai après anonymisation dans les 2 mois de la clôture de l'enquête

- **Si l'alerte donne lieu à une procédure disciplinaire ou judiciaire** :
  → données conservées jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

6.2. L'absence de faute

Absence de sanction automatique

- **Absence de sanction du suspect** => annuler les mesures provisoires

- **Débat sur la sanction de la « fausse » victime : peut-on dans ce cas sanctionner le lanceur d’alerte? Comment apprécier la mauvaise foi du lanceur d'alerte ou de la fausse victime d'un harcèlement moral?**

    - *Cass. soc., 19 octobre 2022, n° 21-16.361* : un salarié dénonçant des agissements de harcèlement moral est présumé de bonne foi et doit être protégé, même si les faits dénoncés ne sont pas établis.

    - *Cass. soc., 19 avril 2023, n° 21-21.053* : le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, peu important qu’il n’ait pas qualifié lesdits faits de harcèlement moral lors de leur dénonciation.

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

L’appréciation de la mauvaise foi du lanceur d’alerte

Approche restrictive de la Cour de cassation

- *Cass. soc., 8 novembre 2023, 22-12.430 :*
  Le salarié qui relate ou témoigne de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions […] ne peut pas être licencié pour ce motif **sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des faits qu’il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis**.

- **Les définitions retenues par les hautes Cours diffèrent puisque le Conseil d’Etat n’exige pas la démonstration par l’employeur que le salarié avait connaissance de la fausseté de ses allégations pour retenir la mauvaise foi, à la différence de la Cour de cassation.**

Approche plus étendue du Conseil d’Etat

- *CE, 8 décembre 2023 n°435266*
  Le Conseil d’Etat a écarté la bonne foi d’un salarié se prévalant du statut de lanceur d’alerte, en retenant que celui-ci n’avait pas voulu, ou pas été en capacité de préciser et d’étayer ses allégations par des éléments factuels.

  « *les accusations d’une particulière gravité proférées par M. A… dans les courriers électroniques litigieux sont formulées en des termes généraux et outranciers, sans que l’intéressé ait été par la suite en mesure de les préciser d’aucune manière. Elles s’inscrivent, en outre, dans le cadre d’une campagne de dénigrement dirigée contre son ancien supérieur hiérarchique direct, se traduisant par la mise en cause répétée de celui-ci pour des pratiques illégales que M. A… n’a jamais étayées par le moindre élément factuel, le requérant n’ayant, par exemple, pas donné suite à la demande de précision de la direction de l’éthique de la SNCF qu’il avait saisie en 2013, en des termes allusifs, d’accusations de fraude. M. A… ne peut, dans ces conditions, être regardé comme ayant agi de bonne foi* ».

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

La notification d'une sanction à l’égard du lanceur d’alerte de mauvaise foi

Pénal: Dénonciation calomnieuse par le lanceur d’alerte : 5 ans d’emprisonnement et 45 000 euros d’amende *(article 226-10 du Code Pénal)*

Dénonciation, par tout moyen et contre une personne déterminée, d’un fait susceptible de sanctions disciplinaires administratives ou judiciaires et que l’on sait totalement ou partiellement inexact. Elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d’y donner suite ou de saisir l’autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l’employeur.

Pénal: Diffamation contre un lanceur d’alerte : 60 000 euros d’amende *(article 13 de la loi Sapin II)*

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

6.3. En présence d'une faute

Les faits dénoncés constituent une faute

- **Les résultats d'une enquête** peuvent constituer une preuve recevable pour justifier un licenciement *(jurisprudence constante*)

- ***S'agissant du harcèlement moral :***
  Cass. soc., 28 juin 2023, n° 22-12.777 : **l'auteur d'un harcèlement moral peut être licencié pour faute grave si son maintien dans l'entreprise est impossible.**

Attention au respect de l'échelle des sanctions prévue par le règlement intérieur.

- ***S'agissant du harcèlement sexuel :***
  Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 19-18.149 : **l'employeur qui se contente d'un avertissement pour sanctionner un salarié coupable de harcèlement sexuel manque à son obligation de sécurité**.

- **Respect de la procédure de licenciement applicable**
  - L'enquête ne dispense pas l'employeur de son obligation de respecter les procédures légales et/ou conventionnelles
  - Attention aux CCN / Chartes internes qui imposent la saisine d'une Commission paritaire / Conseil de discipline avant la notification de la sanction
  - Opportunité de transmettre le rapport d'enquête à la Commission paritaire / Conseil de discipline saisie avant/après le licenciement

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

QUESTIONS ?

Votre avis nous intéresse !

Etes-vous satisfait de cette formation ?

A-t-elle répondu à vos attentes ?

Votre avis nous intéresse !

Merci de répondre au questionnaire de satisfaction en scannant le QRCode ci-contre.

A vos téléphones !

Questionnaire de satisfaction

Le présent support de formation vous sera communiqué par mail.

Ogletree Deakins | Avocats partenaires des employeurs

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.

Merci de votre attention !

Restons connectés : Ogletree France

Ogletree.fr

Ogletree Deakins | Avocats partenaires des employeurs

EUROPE
Paris / Lyon / Nantes / Bordeaux
Londres / Berlin / Munich

AMERIQUES
Atlanta / Austin / Baltimore / Birmingham / Boston / Buffalo / Charleston / Charlotte / Chicago / Cleveland / Columbia / Columbus / Dallas / Denver / Detroit (Metro) / Greenville / Houston / Indianapolis / Kansas City / Las Vegas / Los Angeles / Memphis / Mexico City / Miami / Milwaukee / Minneapolis / Montréal / Morristown / Nashville / New Orleans / New York City / Oklahoma City / Orange County / Philadelphia / Phoenix / Pittsburgh Portland (ME) / Portland (OR) / Raleigh / Richmond / Sacramento / Salt Lake City / San Antonio / San Diego / San Francisco / Seattle / St. Louis / St. Thomas / Stamford / Tampa / Toronto / Torrance / Tucson / Washington, D.C.